

ÍNDICE SISTEMÁTICO

SUMARIO	9
PRÓLOGO . M. ^a Lourdes Fernández Rodríguez	11
INTRODUCCIÓN. CONCILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA . Salomé Adroher Biosca	27
1. INTRODUCCIÓN	29
2. LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS DEL SIGLO XXI Y LOS DESAFÍOS DE LA CONCILIACIÓN	29
2.1. Características de las familias	29
2.1.1. Familias más pequeñas, y envejecidas	30
2.1.2. Familias más complejas	31
2.1.3. Familias más diversas	32
2.2. Los desafíos de la conciliación	33
3. LA CONCILIACIÓN TRAS LA PANDEMIA	35
3.1. Algunos efectos de la pandemia en las familias españolas ..	35
3.2. Enseñanzas que nos deja la pandemia	38
4. CONSIDERACIONES FINALES	41
5. BIBLIOGRAFÍA	41

PRIMERA PARTE

IGUALDAD

CAPÍTULO I. GRIETAS EN EL TECHO DE CRISTAL: INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA PROMOVER EL EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD. UNA VISIÓN PANORÁMICA DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL PRIVADO . Carmen Plaza Martín ..	47
--	----

1.	INTRODUCCIÓN	49
2.	LA ACCIÓN GLOBAL, EUROPEA Y NACIONAL POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD: UNA BREVE PANORÁMICA	51
2.1.	Naciones Unidas: la CEDAW, Beijing y la Agenda 2030. . .	51
2.2.	Otros organismos internacionales: el «soft law» de la OCDE y del Consejo de Europa	52
2.3.	La Unión Europea: breve apunte sobre el fundamental papel del Derecho de la Unión.	53
2.4.	España: De la Constitución de 1978 a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	55
3.	LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN PÚBLICOS	57
3.1.	La participación de la mujer en los cargos públicos representativos	57
3.1.1.	La situación global, en la Unión Europea y en España	57
3.1.2.	La introducción de cuotas de género en el sistema electoral español	58
3.2.	La presencia de mujeres en los puestos de Gobierno: La situación global, en la Unión Europea y en España	59
3.3.	La presencia de mujeres en la Administración.	60
3.3.1.	La situación global, de la UE y de España	60
3.3.2.	El marco normativo para la igualdad en el empleo público en España	61
3.4.	La igualdad en la Judicatura	64
3.4.1.	La situación global, en la Unión Europea y en España	64
3.4.2.	Las medidas introducidas por la Ley Orgánica de Igualdad en el sistema judicial español	66
3.5.	Otros órganos constitucionales	68
4.	MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA. . .	68
4.1.	La situación global, en la Unión Europea y en España.	68
4.2.	Diversidad en los enfoques normativos y regulatorios: cuotas, objetivos, y códigos de buen gobierno	71
4.3.	Iniciativas de la Comisión Europea: la armonización de medidas nacionales para romper el techo de cristal en la Unión Europea	73

4.3.1.	La hasta ahora fallida Propuesta de Directiva sobre mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas	73
4.3.2.	Otro tipo de medidas para promover la presencia equilibrada de mujeres en las empresas: la Directiva sobre divulgación de información no financiera.	75
4.4.	La situación y la regulación en España	76
4.4.1.	¿Hacia el equilibrio en las sociedades mercantiles de capital?	76
4.4.2.	El caso de las empresas públicas	80
5.	CONSIDERACIONES FINALES.	80
6.	BIBLIOGRAFÍA.	82

CAPÍTULO II. DESENMASCARAR EL FENÓMENO DEL IMPOSTOR, UN PASO HACIA LA IGUALDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN. Cristina Domínguez-Soto.

89

1.	DESENMASCARAR EL FENÓMENO DEL IMPOSTOR, UN PASO HACIA LA IGUALDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN.	91
1.1.	Introducción	91
1.1.1.	Datos sobre la igualdad en la alta dirección.	91
1.1.2.	Evolución de la metáfora del techo de cristal a la metáfora del laberinto	91
1.1.3.	Marco teórico	92
1.2.	El fenómeno del impostor	94
1.2.1.	Definición y origen del fenómeno del impostor	94
1.2.2.	Implicaciones en la carrera de la mujer	95
1.3.	Desaprender el fenómeno del impostor.	97
1.3.1.	Superar las limitaciones del fenómeno del impostor	97
1.3.2.	El fenómeno del impostor en la conciliación de vida familiar y profesional	100
2.	BIBLIOGRAFÍA.	101

CAPÍTULO III. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAS: COMBATIENDO SESGOS EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. Cosima Friedle, M.^a José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido

105

1.	INTRODUCCIÓN	107
----	------------------------	-----

2.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DESARROLLO DE ALGORITMOS: ÁREAS DE APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS	108
2.1.	Desarrollo de algoritmos	109
2.2.	Áreas de aplicación en empresas	110
3.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS.	111
3.1.	Oportunidades derivadas del uso de la Inteligencia Artificial	112
3.2.	Posibles sesgos y riesgos del uso de la Inteligencia Artificial	113
4.	IMPACTO DE LA DISCRIMINACIÓN CAUSADA POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	115
5.	ENFOQUES PARA REDUCIR EL SESGO EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	116
5.1.	Medidas del Estado	117
5.1.1.	Medidas para aumentar la representación de mujeres en sectores TIC	117
5.1.2.	Medidas para controlar algoritmos.	118
5.2.	Medidas de empresas	119
5.2.1.	Medidas previas del desarrollo.	119
5.2.2.	Medidas durante el desarrollo	120
5.2.3.	Medidas después del desarrollo	120
5.3.	Medidas de la sociedad.	121
6.	CONCLUSIÓN.	122
7.	BIBLIOGRAFÍA.	123

SEGUNDA PARTE

CONCILIACIÓN

CAPÍTULO IV. ¿LA CONCILIACIÓN SALE A CUENTAS? BASES PARA UNA MEDICIÓN DE SU IMPACTO SOCIAL. Beatriz Delfa Carlos Ballesteros		129
1.	INTRODUCCIÓN	131
1.1.	Conciliación y Responsabilidad Social Corporativa.	131
1.2.	Aclaraciones conceptuales	132
2.	BASES PARA UNA BUENA MEDICIÓN	133
2.1.	Qué aporta una medición del impacto	133
2.2.	Principios para una buena medición.	134

2.3.	Proceso. Fases para la medición	136
3.	MARCOS DE REFERENCIA Y METODOLOGÍAS PARA LA MEDICIÓN	137
3.1.	Introducción	137
3.2.	Marcos de referencia para la medida de la conciliación laboral y familiar	139
3.2.1.	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ..	139
3.2.2.	El modelo ABC del Impact Management Project (IMP)	140
3.3.	Metodologías de medición	141
3.3.1.	El Impact Management Project (Imp)	141
3.3.2.	Social Return On Investment (Sroi).....	141
4.	CONSIDERACIONES FINALES.....	144
5.	BIBLIOGRAFÍA.....	145

CAPÍTULO V. MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR CON METODOLOGÍA SROI. Maria del Carmen Bada Olan, Francisco Borrás Palá, Jose Ángel Ceballos Amandi, Ana María Delgado Laverde, M. ^a Lourdes Fernández Rodríguez, Laura Inés Lazcano Benito	147
--	-----

1.	INTRODUCCIÓN	149
2.	COMPROMISO ADQUIRIDO	149
3.	MARCO TEÓRICO.....	150
3.1.	Análisis normativo	150
3.2.	Revisión de la literatura.....	155
4.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL <i>SROI</i>	156
4.1.	Objetivo del estudio	156
4.2.	El concepto de <i>SROI</i>	157
4.3.	Etapas del <i>SROI</i>	157
4.4.	Avances del estudio	159
4.4.1.	Validación del Peso muerto y de la Atribución de los Trabajadores	163
4.4.2.	Validación del Peso muerto y de la Atribución de la Familia Cercana	164
4.4.3.	Validación del Peso muerto y de la Atribución de la Familia Extensa	164
4.4.4.	Validación del Peso muerto y de la Atribución de los Empresarios/as.....	165

5.	CONCLUSIONES	166
6.	BIBLIOGRAFÍA.	166
CAPÍTULO VI. EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA LA CONCILIACIÓN FAMILIAR. María José López Álvarez.		169
1.	LA SITUACIÓN ANTERIOR A LA PANDEMIA	171
2.	EL MARCO NORMATIVO TRAS EL RD-LEY 28/2020 Y LA LEY 10/2021 DE TRABAJO A DISTANCIA.	175
2.1.	Implicación y compromiso de la negociación colectiva . . .	177
2.2.	Evitar la identificación entre teletrabajo y conciliación	178
2.3.	Garantizar a los trabajadores a distancia los mismos derechos laborales que disfrutaban los trabajadores presenciales. .	179
2.4.	Favorecer la corresponsabilidad en el teletrabajo	180
2.5.	Garantizar a los trabajadores a distancia los mismos derechos de conciliación que se reconocen a los trabajadores presenciales	181
2.6.	Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia	181
2.7.	Regulación flexible del trabajo a distancia	183
3.	CONCLUSIONES: EL INCIERTO FUTURO DEL TELETRABAJO	184
4.	BIBLIOGRAFÍA.	185

TERCERA PARTE

DIVERSIDAD

CAPÍTULO VII. ORGANIZACIONES INCLUSIVAS. ¿CÓMO LO CONSIGUEN?. Itziar Vizcaíno Toscano	189
--	-----

CAPÍTULO VIII. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD. LOS RETOS SOCIALES Y JURÍDICOS DE LA DIVERSIDAD INTERGENERACIONAL. Dolores Carrillo Márquez	195
---	-----

1.	LA EDAD COMO CONCEPTO Y LOS NUEVOS CICLOS VITALES DINÁMICOS: LA EDAD FLUIDA Y EL SER MAYOR PARA EL TRABAJO	198
2.	LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA. EL ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD POR RAZÓN DE EDAD.	210
2.1.	Marco teórico: la gestión de la diversidad	210
2.2.	La diversidad intergeneracional como dimensión de la diversidad	212

2.3.	Las generaciones coincidentes en los entornos laborales actuales y sus interconexiones1	216
3.	ASPECTOS JURÍDICOS. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD: EDADISMO Y MANIFESTACIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD <i>MÁXIMA</i>	219
3.1.	El edadismo y los derechos de los mayores	219
3.2.	No discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación: posición de la jurisprudencia comunitaria	222
3.3.	Algunos ejemplos de pronunciamientos nacionales: jubilación forzosa y discriminación en la indemnización por despido	228
3.3.1.	Jubilación forzosa	229
3.3.2.	Discriminación por razón de edad en despido colectivo por diferencias indemnizatorias	231
4.	BREVES CONCLUSIONES. LA DIVERSIDAD INTERGENERACIONAL COMO OPORTUNIDAD DE CAMBIO CULTURAL	233
5.	BIBLIOGRAFÍA.	236

CAPÍTULO IX. EL SUEÑO DE SENTIRSE DIGNAMENTE INCLUIDO EN EL MERCADO LABORAL JUVENIL: HACIA UN TRABAJO DECENTE. M.^a

José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido, Carlos Anta Callersten 241

1.	INTRODUCCIÓN	243
2.	EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO LABORAL.	244
3.	LA GLOBALIZACIÓN IMPRIME UNAS NUEVAS REGLAS DE JUEGO EN EL ÁMBITO LABORAL, EN ESPECIAL, LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	245
4.	LA TECNOLOGÍA MARCA TENDENCIA EN EL MERCADO LABORAL	247
5.	EL TALENTO: UN DESAFÍO PERSISTENTE.	248
5.1.	El talento potencial: la importancia de su diagnóstico y valoración	250
5.2.	La gestión de los perfiles profesionales con un modelo competencial	251
6.	NUEVOS PERFILES COMPETENCIALES	253
6.1.	Para adaptarse a nuevas formas de trabajo	254
6.2.	Para afrontar un nuevo escenario laboral marcado por el COVID	255
7.	BIBLIOGRAFÍA.	257